

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SD NEGERI DI KOTA LUBUKLINGGAU

Ria Putri Santri

SMA Mafaza Lubuklinggau, Jl. Kalianda No. 06-09 RT. 06 Kel. Jogoboyo Kota Lubuklinggau
e-mail: riaputrisantri9@gmail.com

Abstract: The objective of the research is to describe relationship between principal leadership and school culture with teacher performance at Elementary School. The subject is principals and teachers of The State of Elementary School in Lubuklinggau. The result obtained in this research were: (1) there was positive and significant relationship between principal leadership with teacher performance with correlation coefficient was 0.801; (2) there was positive and significant relationship between school culture with teacher performance with correlation coefficient was 0.685; and (3) there was positive and significant relationship between the principal leadership and school culture with teacher performance with r square was 0.654. This means that the principal leadership and school culture has an influence on teacher performance of The State Elementary School in Lubuklinggau.

Keywords: principal, leadership, school culture, and teacher performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan kinerja guru SD. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru-guru SD Negeri di Kota Lubuklinggau. Hasil dari penelitian diperoleh: (1) adanya hubungan positif antara hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0.801; (2) adanya hubungan positif antara budaya sekolah dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0.685; (3) adanya hubungan positif antara hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan kinerja guru dengan nilai r square sebesar 0.654. Ini berarti bahwa hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan kinerja guru SD Negeri di Kota Lubuklinggau.

Kata kunci: kepala sekolah, kepemimpinan, budaya sekolah, dan kinerja guru

PENDAHULUAN

Di dalam UU RI Nomor 2 tahun 1989 secara jelas disebutkan Tujuan Pendidikan Nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia yang seutuhnya yaitu manusia beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, memiliki kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Di sisi lain dalam perwujudan tujuan pendidikan nasional tersebut, masih banyak terjadi permasalahan dalam pendidikan.

Salah satu masalah yang dihadapi bangsa Indonesia ialah mutu pendidikan yang masih tergolong rendah, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Mutu pendidikan akan tercapai apabila komponen yang terdapat dalam meningkatkan mutu pendidikan memenuhi syarat tertentu. Komponen yang berperan dalam

peningkatan mutu pendidikan salah satunya adalah tenaga pendidik/guru yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab. Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru adalah yang bertanggung jawab langsung dengan pembentukan watak peserta didik melalui pengembangan dan peningkatan kepribadian serta menanamkan nilai moral yang diinginkan dan itu harus dimulai dari pendidikan tingkat sekolah dasar karenanya guru SD harus memiliki kinerja dan disiplin yang baik.

Guru harus menjadi teladan yang baik bagi peserta didiknya. Untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas m

faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan orang yang berperan penting dalam mengatur aktivitas proses belajar mengajar dan kepala sekolah juga bertanggung jawab langsung dengan pelaksanaan segala jenis dan bentuk peraturan atau tata tertib yang harus dilaksanakan baik oleh guru maupun siswa. Menurut Robbins (2006:6) kepemimpinan merupakan kemampuan memotivasi karyawan, mengatur aktivitas individu lain, memilih saluran komunikasi yang paling efektif, atau menyelesaikan konflik di antara anggotanya.

Oleh karena itu bagaimana cara kepala sekolah dalam berinteraksi dengan bawahan sangat mempengaruhi akan berhasil atau tidaknya sekolah yang dipimpinnya, serta turut mempengaruhi keteladanan guru dan siswa dalam proses belajar mengajar. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah cenderung tertutup yang mengakibatkan munculnya berbagai kesenjangan terutama dalam pengambilan keputusan yang jarang melibatkan guru dan staf. Peranan kepala sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan sangat penting karena dapat mempengaruhi berhasil dan tidaknya mutu pendidikan itu sendiri.

Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter peserta didik, karena itu tenaga pendidik yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan siswa yang lebih bermutu.

Kinerja guru dipandang tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah namun juga bagaimana peran seorang kepala sekolah dapat menciptakan budaya sekolah tersebut dapat meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru merupakan suatu budaya yang dipandang sebagai sesuatu yang lebih dinamis, bukan yang kaku dan statis. Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala

sekolah memiliki peran penting dalam suatu organisasi atau sekolah dalam memberikan dan menciptakan motivasi dengan guru. Mulyasa (2004:158) berpendapat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, jajaran pimpinan pada dinas pendidikan termasuk kepala sekolah memiliki kepemimpinan masing-masing, yang sangat mempengaruhi para kinerja tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya masing-masing. Di dalam sekolah kepala sekolah sebagai pemimpin harus mengetahui kebutuhan para guru untuk dapat memberikan motivasi dalam bekerja. Selain itu kepala sekolah juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik serta memberikan peluang untuk pengembangan potensi guru. Lingkungan serta hubungan kerja yang baik antara pemimpin dan guru dapat menciptakan suasana serta kondisi kerja yang kondusif dan harmonis sehingga dapat mendorong motivasi kerja guru untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di sekolah memiliki peran yang sangat penting untuk dapat mencapai maksud tersebut.

Dalam peningkatan kualitas pendidikan juga dipengaruhi oleh kebiasaan kerja, budaya kerja, dan budaya organisasi yang saling berhubungan. Tanpa budaya kerja dan budaya organisasi yang mengarah kepada budaya kerja berkualitas, maka usaha peningkatan kualitas secara optimal tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Kondisi dan lingkungan sekolah yang baik akan menciptakan budaya sekolah yang baik. Budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan kelompok. Menurut Zamroni (2011:297) juga berpendapat bahwa budaya sekolah adalah merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh warga sekolah, yang diyakini dan telah terbukti dapat dipergunakan untuk menghadapi berbagai problem dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan melakukan integrasi internal, sehingga pola nilai dan asumsi tersebut dapat diajarkan kepada anggota dan generasi baru agar mereka memiliki pandangan yang tepat bagaimana seharusnya mereka memahami, berpikir, merasakan dan bertindak menghadapi berbagai situasi dan lingkungan yang ada. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Peran budaya organisasi sekolah adalah untuk menjaga dan memelihara komitmen sehingga kelar

dan fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dapat direalisasikan tujuannya.

Nilai-nilai budaya yang ditanamkan pimpinan akan mampu meningkatkan kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan serta lebih jauh menciptakan kinerja guru yang lebih baik. Dengan demikian keberadaan kepala sekolah menjadi sangat vital dalam mengelola organisasi dan menumbuhkan budaya sekolah yang baik untuk meningkatkan kinerja guru.

Penulis memilih melakukan penelitian ini pada jenjang sekolah dasar dikarenakan jenjang pendidikan ini memiliki peranan penting dalam kehidupan manusia, pendidikan sekolah dasar juga sebagai jenjang paling dasar pada pendidikan formal dan mempunyai peran besar bagi keberlangsungan proses pendidikan selanjutnya, maka perlu mendapat perhatian yang lebih termasuk pada kinerja guru, budaya dan kepemimpinan kepala sekolahnya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis ingin melihat lebih jauh lagi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan kinerja guru. Dan penulis tertarik untuk meneliti "Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru SD."

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun rumusan masalah umum dalam penelitian ini adalah tentang "Adakah hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan kinerja guru di SD Negeri Kota Lubuklinggau?". Berdasarkan rumusan masalah umum penelitian kemudian dijabarkan dalam rumusan masalah khusus sebagai berikut:

- a. Adakah hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Negeri Kota Lubuklinggau?
- b. Adakah hubungan budaya sekolah dengan kinerja guru di SD Negeri Kota Lubuklinggau?
- c. Adakah hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru di SD Negeri Kota Lubuklinggau?

Sesuai rumusan masalah di atas, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan kinerja guru di SD Negeri Kota Lubuklinggau, sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan:

1. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Negeri Kota Lubuklinggau.

2. Hubungan budaya sekolah dengan kinerja guru di SD Negeri Kota Lubuklinggau.
3. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru di SD Negeri Kota Lubuklinggau.

Secara teoretis penelitian ini nanti diharapkan dapat: (1) Memperkaya khasanah ilmu pengetahuan; (2) Bahan kajian lebih lanjut bagi para peneliti pada masa akan datang; dan (3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan informasi bagi pihak-pihak lain baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang tertarik pada pengaruh kepemimpinan dan budaya sekolah dengan disiplin kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini nanti diharapkan dapat: (1) Memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat untuk Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau dengan tujuan memperbaiki dan mengambil langkah-langkah yang lebih luas, kebijakan, pembinaan dalam rangka meningkatkan hubungan kepemimpinan dan budaya sekolah dengan kinerja guru untuk masa yang akan datang; (2) meningkatkan kepemimpinan dan mengelola budaya sekolah untuk meningkatkan kinerja guru; dan (3) sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru.

METODE

Sifat masalah yang akan diteliti, maka penelitian ini menggunakan kuantitatif, deskriptif, dengan rancangan penelitian korelasi. Ditinjau dari jenis penelitian, maka penelitian ini tergolong penelitian korelasional sebab penelitian ini bertujuan menetapkan arah dan besarnya hubungan variabel-variabel yang diteliti. Penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Sudjana (1992:46) mengemukakan bahwa "tingkat hubungan dua variabel ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r). Koefisien korelasi akan besar apabila kadar hubungan tinggi dan harus kecil apabila kadar hubungan itu kecil atau lemah. Koefisien korelasi harus memenuhi syarat bahwa koefisien korelasi harus bebas dari satuan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel baik predictor maupun respon. Teknik korelasi ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel bebas (independent variabel) yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan

budaya sekolah (X_2) dengan satu variabel terikat (dependent variabel) yaitu kinerja guru (Y).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar negeri yang berada di Kota Lubuklinggau yang terdiri dari 85 Sekolah Dasar Negeri dengan jumlah kepala sekolah dan guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) sejumlah 800 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *Taro Yamane* maka diperoleh sampel yaitu sebanyak 90 orang.

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data digunakan metode angket. Penelitian ini menggunakan Skala Likert yang digunakan terdiri dari lima option alternatif jawaban 1 sampai 5 yang dimodifikasi skala sikap dengan kinerja sebagai berikut: selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Rentang skor ideal yang ada sesuai skala Likert berkisar antara 1 sampai 5 karena ada lima alternatif jawaban.

Sebelum instrumen digunakan untuk pengujian perlu terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas. Instrumen penelitian yang telah disusun diuji cobakan terlebih dahulu untuk mengetahui kesahihan dan kehandalannya kepada responden yang tidak termasuk sampel sebanyak 30 guru pada 30 Sekolah Dasar di SD Kota Lubuklinggau. Dari hasil uji validitas diketahui bahwa: instrumen kepemimpinan kepala sekolah, jumlah butir soal yang valid adalah 30 dari 35 butir soal. Instrumen budaya sekolah, jumlah butir soal yang valid adalah 29 dari 35 butir soal. 6 soal yang dinyatakan tidak valid. Instrumen kinerja guru, jumlah butir soal yang valid 30 dari 35 butir soal. 5 butir soal yang dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil output SPSS mengenai uji reliabilitas instrument adalah: kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.898. Semua hasil uji reliabilitas dari ketiga variabel tersebut dapat dikategorikan reliable sangat tinggi dan dapat disimpulkan bahwa $r_h > r_1$ (0.361).

Melalui kerangka berfikir dan landasan teori yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diduga bahwa: (1) terdapat hubungan antara kepemimpinan (X_1) dengan peningkatan kinerja guru (Y); (2) terdapat hubungan antara budaya sekolah (X_2) dengan peningkatan kinerja guru (Y); dan (3) terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan Budaya Sekolah (X_2) dengan peningkatan kinerja guru (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap skor gaya kepemimpinan kepala sekolah diperoleh data bahwa skor maksimum sebesar 146 dan skor minimum sebesar 108 dengan mean sebesar 128.21. Berdasarkan hasil perhitungan terhadap skor variabel budaya sekolah diperoleh data bahwa skor maksimum sebesar 140 dan skor minimum sebesar 107 dengan mean sebesar 125.38. Dan hasil perhitungan terhadap skor variabel kinerja guru diperoleh data bahwa skor maksimum sebesar 147 dan skor minimum sebesar 104 dengan mean sebesar 127.61.

2. Uji Persyaratan Penelitian

Hasil uji normalitas residual data kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja guru dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* menunjukkan ketiga residual berdistribusi normal. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel kinerja guru maupun variabel budaya sekolah dengan variabel kinerja guru bersifat homogen terlihat dari sebaran nilai residual terstandar tidak membentuk pola tertentu namun tampak random dapat dikatakan bahwa model regresi bersifat homogen atau tidak mengandung heterokedastisitas. Sebelum melakukan uji korelasi antar variabel, maka perlu melakukan uji linearitas data.

Uji Linieritas hubungan antara kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru menunjukkan nilai signifikansi *deviation of linearity* sebesar $0.274 > 0.05$ yang berarti bahwa hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru bersifat linier. Uji Linieritas hubungan antara budaya sekolah dengan kinerja guru menunjukkan nilai signifikansi *deviation of linearity* sebesar $0.296 > 0.05$ yang berarti bahwa hubungan antara budaya sekolah dengan kinerja guru bersifat linier. Dan yang terakhir adalah uji independensi untuk menguji apakah dua variabel bebas (antara X_1 dan X_2) itu independen atau tidak. Hasil perhitungan uji independensi diantara variabel bebas (antara X_1 dan X_2) adalah Hasil Perhitungan *Colinearity Statistics* dengan bantuan program SPSS 17 menunjukkan nilai toleransi variabel independen X_1 sebesar 0.411 (lebih besar dari 0.05) dan nilai *inflation factor* (VIF) 2.434 (lebih kecil dari 10) variabel independen X_2 sebesar 0.411 (lebih besar dari 0.05) dan nilai *inflation factor* (VIF) 2.434 (lebih kecil dari 10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak

antara variabel independen X_1 dan X_2 dalam model regresi. (hasil perhitungan pada lampiran).

3. Uji Hipotesis Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan output komputer mengenai koefisien korelasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.801 pada tingkat probabilitas 0.000, dan koefisien ini bertanda positif. Nilai r hitung apabila dikonsultasikan dengan r tabel, diketahui r tabel pada $N = 90$ adalah sebesar 0.207 pada tingkat signifikan 5% maka didapat r hitung $>$ r tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah meningkat atau baik maka kinerja guru akan meningkat pula, berarti ada hubungan secara langsung antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Model hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah signifikan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya uji $t = 12.571$ lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel $\alpha 0.05$ sebesar 1.662. Hasil uji t untuk model regresi sederhana ini dapat mengestimasi kinerja guru yang ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan output di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0.832 dan konstanta sebesar 20.982. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan kedua variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dalam bentuk persamaan regresi $Y = 20.982 + 0.832 X_2$. Ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.832 poin. Dapat dikatakan pula bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan meningkat.

Model hubungan budaya sekolah dengan kinerja guru adalah signifikan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya uji $t = 8.809$ lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel $\alpha 0.05$ sebesar 1.662. Hasil uji t untuk model regresi sederhana ini dapat mengestimasi kinerja guru yang ditentukan oleh budaya sekolah. Adapun hasil uji t berdasarkan output komputer dapat dilihat seperti berikut:

Berdasarkan output di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0.785 dan konstanta sebesar 29.154. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan kedua variabel budaya sekolah dengan kinerja guru dalam bentuk persamaan regresi $Y = 29.154 + 0.785 X_2$. Ini berarti bahwa jika budaya sekolah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.785 poin.

Dapat dikatakan pula bahwa semakin baik budaya sekolah maka kinerja guru akan meningkat.

Hubungan ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer sig $0.000 < 0.05$. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu hubungannya positif dan signifikan. Adapun besarnya hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru diperoleh nilai R square sebesar 0.642. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dengan kinerja guru sebesar 64.2%, dan sisanya sebesar 35.8% ditentukan oleh sebab lain di luar model regresi tersebut.

Berdasarkan output komputer mengenai koefisien korelasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.685 pada tingkat probabilitas 0.000, dan koefisien ini bertanda positif. Nilai r hitung apabila dikonsultasikan dengan r tabel, diketahui r tabel pada $N = 90$ adalah sebesar 0.207 pada tingkat signifikan 5% maka didapat r hitung $>$ r tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini menunjukkan bahwa budaya sekolah meningkat atau baik maka kinerja guru akan meningkat pula, berarti ada hubungan secara langsung antara budaya sekolah dengan kinerja guru.

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru akan dianalisis dengan uji t dengan bantuan program SPSS versi 17. Model hubungan budaya sekolah dengan kinerja guru adalah signifikan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya uji $t = 8.809$ lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel $\alpha 0.05$ sebesar 1.662. Hasil uji t untuk model regresi sederhana ini dapat mengestimasi kinerja guru yang ditentukan oleh budaya sekolah. Adapun hasil uji t berdasarkan output komputer dapat dilihat seperti berikut:

Berdasarkan output di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0.785 dan konstanta sebesar 29.154. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan kedua variabel budaya sekolah dengan kinerja guru dalam bentuk persamaan regresi $Y = 29.154 + 0.785 X_2$. Ini berarti bahwa jika budaya sekolah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.785 poin. Dapat dikatakan pula bahwa semakin baik budaya sekolah maka kinerja guru akan meningkat.

Hubungan ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer sig $0.000 < 0.05$.

pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu hubungannya positif dan signifikan. Adapun besarnya hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru diperoleh nilai *R square* sebesar 0.469. Hal ini berarti bahwa variabel budaya sekolah berpengaruh dengan kinerja guru sebesar 46.9%, dan sisanya sebesar 53.1% ditentukan oleh sebab lain di luar model regresi sederhana atau pengujian parsial tersebut.

5. Uji Hipotesis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan output komputer di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: konstanta sebesar 13.938, koefisien kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0.697 dan koefisien budaya sekolah (X_2) sebesar 0.194. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 13.938 + 0.697 X_1 + 0.194 X_2$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengidentifikasi bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah maka kinerja guru akan meningkat pula.

Sedangkan untuk menentukan seberapa besar hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan kinerja guru secara bersama-sama digunakan uji F dengan software komputer program SPSS versi 17, dan hasilnya adalah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah memiliki hubungan terhadap peningkatan kinerja guru secara bersama-sama adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F sebesar 82.238 lebih besar dari F tabel alpha 0.05 ($df = 2:87$) = 3.10 atau $Sig\ 0.000 < 0.05$.

Kemudian untuk mengetahui besarnya hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan kinerja guru secara bersama-sama dapat dilihat dari nilai *R square* sebesar 0.654. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru secara bersama-sama sebesar 65.4%, dan sisanya sebesar 34.6% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y)

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh para ahli tentang kepemimpinan, seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2006:2), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai

tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Badeni (2013:126) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni memengaruhi orang dan kelompok orang agar memiliki kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. Berbagai riset juga telah membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi. Faktor pemimpin yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin tersebut.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 64.2%. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi positif dan signifikan. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang berat sebagai pemimpin di sekolahnya berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yaitu guru yang dipimpinya. Ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah baik, maka kinerja guru akan meningkat pula. Hasil ini sesuai dengan teori atau pendapat dari Departemen Pendidikan dan kebudayaan dalam pengelolaan Sekolah Dasar (1995) menjelaskan bahwa "Kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan kepala sekolah untuk memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk mencapai tujuan pendidikan secara efisien dan efektif." Dengan demikian kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik dan efektif dalam memimpin organisasinya dalam hal ini Sekolah Dasar di kota Lubuklinggau maka kinerja guru semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien kepemimpinan kepala sekolah bertanda positif.

2. Hubungan Budaya Sekolah (X_2) dengan kinerja guru (Y)

Menurut Prangbakat (2008:1) pengembangan budaya sekolah dapat dilaksanakan dengan pengembangan aspek-aspek harmoni, tata tertib, semangat dan spirit, dan manajemen kualitas total. Budaya sekolah yang baik akan secara efektif menghasilkan kinerja yang terbaik pada setiap individu, kelompok kerja/unit dan sekolah sebagai satu institusi, dan hubungan sinergis antara tiga tingkatan tersebut.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan budaya sekolah dengan kinerja guru sebesar 46.9%, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah si

dominan dibandingkan dengan budaya sekolah. Hubungan budaya sekolah dengan kinerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi positif dan signifikan.

Budaya sekolah yang positif akan mendorong semua warga sekolah untuk bekerjasama yang didasarkan saling percaya, mengundang partisipasi seluruh warga, mendorong munculnya gagasan-gagasan baru, dan memberikan kesempatan untuk terlaksananya pembaharuan di sekolah yang semuanya ini bermuara pada pencapaian hasil terbaik. Budaya sekolah yang baik dapat memperbaiki kinerja sekolah, baik kepala sekolah, maupun guru. Situasi tersebut akan terwujud manakala kualifikasi budaya tersebut bersifat sehat, solid, kuat, positif, dan profesional. Budaya sekolah yang positif yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalitasannya yang diharapkan memperbaiki mutu sekolah, kinerja di sekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah yang positif dapat memberikan kesempatan untuk gagasan yang dapat meningkatkan kinerja guru dan membantu terciptanya sekolah yang berkualitas. Setiap warga sekolah harus dapat menyesuaikan diri pada budaya sekolah yang ada. Dengan pengembangan budaya sekolah yang baik akan dapat menumbuhkan semangat yang akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah tersebut. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien kepemimpinan kepala sekolah bertanda positif.

3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh garis persamaan regresi yaitu $Y = 13.938 + 0.697 X_1 + 0.194 X_2$. Hasil ini menunjukkan tanda yang positif sesuai dengan teori dan dapat dimaknai bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah yang baik maka kinerja guru akan baik pula.

Hasil persamaan regresi tersebut dapat pula dimaknai sebagai berikut: (1) konstanta bertanda positif ini menunjukkan jika kedua variabel bebas tidak ada maka kinerja guru sebesar 13.938. (2) jika variabel kepemimpinan kepala sekolah meningkat satu poin sebesar 0.697 dengan asumsi variabel budaya sekolah

konstan. (3) jika budaya sekolah meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.194 dengan asumsi variabel kepemimpinan kepala sekolah konstan.

Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan, dan hubungan budaya sekolah dengan kinerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan. Adapun hubungan secara bersama-sama variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan kinerja guru SD Negeri Kota Lubuklinggau dengan kinerja guru sebesar 65.4%. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 64.2% lebih dominan dari hubungan budaya sekolah dengan kinerja guru sebesar 46.9%, hal ini dikarenakan kepemimpinan kepala sekolah yang semakin baik menjalankan tugas keprofesionalannya sebagai kepala sekolah maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian ini yang menunjukkan dari tabel anova nilai F hitung $>$ F tabel atau F hitung sebesar 82.238 lebih besar dari F tabel alpha 0.05 ($df = 2:87$) = 3.10 atau Sig 0.000 $<$ 0.05. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan kinerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi positif dan signifikan. Kesimpulan tersebut sesuai dengan pendapat Hanafiah (2000:52) yang menyatakan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu motivasi, budaya sekolah, kepemimpinan, fasilitas kerja dan sebagainya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan kinerja guru SD Negeri di Kota Lubuklinggau. Sedangkan simpulan secara khusus, adalah sebagai berikut : (1) ada hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri Kota Lubuklinggau yaitu sebesar 64.2%. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai $r_h = 0.801$. Apabila $r_h = 0.801 >$ $r_t = 0.207$ pada taraf signifikan 5% maka H_a diterima. Selanjutnya dilakukan uji t , diperoleh $t_h = 12.571 >$ $t_t = 1.662$. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah meningkat atau baik maka kinerja guru akan meningkat pula, berarti ada hubungan secara langsung antara kepemimpinan kepala sek

guru; (2) Ada hubungan positif antara budaya sekolah dan kinerja guru SD Negeri di Kota Lubuklinggau yaitu sebesar 46.9%. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai $r_h = 0.685$. Apabila $r_h = 0.685 > r_t = 0.207$ pada taraf signifikan 5% maka H_a diterima. Selanjutnya dilakukan uji t, diperoleh $t_h = 8.809 > t_t = 1.662$. Ini menunjukkan bahwa budaya sekolah meningkat atau baik maka kinerja guru akan meningkat pula, berarti ada hubungan secara langsung antara budaya sekolah dengan kinerja guru; (3) Ada hubungan positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan kinerja guru sebesar 65.4%. Diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: konstanta sebesar 13.938, koefisien kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0.697 dan koefisien budaya sekolah (X_2) sebesar 0.194. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 13.938 + 0.697 X_1 + 0.194 X_2$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengidentifikasi bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah maka kinerja guru akan meningkat pula.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di Sekolah Dasar di Lubuklinggau, maka saran-saran yang dapat disampaikan melalui penelitian ini adalah saran bagi Kepala Sekolah adalah sebagai figur sentral di sekolah yang dipimpinnya, maka dari itu kepala sekolah harus senantiasa mengupayakan dan memberdayakan guru secara terus menerus agar kinerja guru semakin baik, dan memberikan motivasi dan semangat untuk melaksanakan tugas.

Saran bagi guru: kinerja guru harus tetap dijaga dan ditingkatkan, dan guru harus mau dan membuka wawasan cara melaksanakan evaluasi pengajaran dan administrasi sekolah yang baik.

Dalam bekerja guru hendaknya memiliki Kompetensi Profesional agar selalu terdorong untuk dapat bekerja secara maksimal dan lebih baik dari sebelumnya sehingga kegiatan belajar mengajar yang dihasilkan juga akan selalu meningkat.

Saran bagi pihak sekolah hendaknya dapat menjaga dan meningkatkan budaya sekolah yang baik dan menyediakan dan memfasilitasi segala kebutuhan yang diperlukan guru dalam meningkatkan kreativitas guru diantaranya pemberian bantuan beasiswa dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- Badeni, M.A. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Depdiknas. 2005. *Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Hanafiah, M. Jusuf, dkk, 1994. *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi, Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri*
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal, dan Mulyadi, Deddy. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Thoha, Miftah. 2006. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zamroni. 2011. *Dinamika Peningkatan Mutu*. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.